



# 薪 酬 公 平 委 员 会

## 薪酬公平

### 给雇员的介绍

---

#### 什么是薪酬公平？

薪酬公平指的是同等价值的工作应该得到同等的薪酬。制定**薪酬公平法案(Pay Equity Act)**的目的是为了纠正有史以来安大略省员工薪酬系统中对女性工作存在的性别歧视现象。这个法案要求对工作进行评估，把那些主要或传统上是由男性担任的工作和那些主要或传统上是由女性担任的工作进行比较，如果两个工作的**价值相当**，则女性工作必须得到与男性工作至少是相同的薪酬。女性工作指的是那些主要或传统上是由妇女担任的工作，比如图书管理员、幼儿护理员或秘书。男性工作指的是那些主要或传统上是由男性担任的工作，比如卡车司机、消防人员或托运人。

工作的**价值**是根据完成工作所需要的技能水平、付出的努力、担负的责任以及所处工作环境因素来确定的。

---

#### 谁受此法案的保护？

如果你的雇主属于安大略省公营机构或者是私人企业且雇员人数在10人以上，则你将受到此法案的保护。

- 全职或兼职的雇员都受**保护**，包括季节性雇佣的员工。在假期打工的学生不受此法案的保护。
  - 如果你是联邦政府或受联邦政府管辖的行业工作，比如银行、航空公司、邮局、电视台和广播电台，则**不受**此法案的**保护**。
  - 如果你是安大略省的私人企业工作，且这家公司的雇员人数在1988年1月1日的时候少于10人，则你将**不受**此法案的**保护**。但是，如果这类公司发展达到10人或超过10人，则他们必须马上按照薪酬公平法案规定的要求去做。
- 

#### 薪酬公平是否等同于同工同酬？

不。同工同酬指的是男子和妇女做实质上相同的工作必须得到同样的薪酬（根据**就业标准法案**）(*Employment Standards Act*)。

薪酬公平比较的是那些通常由妇女所做的工作和那些通常由男子所作的工作。如果工作的价值相当，则女性工作必须得到与男性工作至少是相同的薪酬。

---

### 如何解释不同的工作可以有同等的价值？

不同的工作要求不同程度的技能，需要付出不同的努力，担负不同的责任以及处在不同的工作环境之下。你的雇主和工会，如果你已加入工会的话，会对以上四个方面的价值进行汇总，从而得出每个工作的总价值。

比如，秘书的工作和保管员的工作分别要求不同种类和不同程度的体力劳动，二者所处的工作环境也不相同。这两种工作要求雇员担负不同类、不同程度的责任，付出不同程度的脑力劳动，并要求雇员拥有不同的技能。然而，在不考虑性别因素的比较系统中，秘书工作所包含的四项价值要素的价值总和，可能与保管员工作的价值总和相等甚至更高。如果两项工作的价值相当，则法律要求女性工作类的工作应该得到至少相同的薪酬。

---

### 妇女的工作是如何被低估的？

有史以来，我们的社会总是忽略通常由妇女从事的各项工作。在实施薪酬公平的时候，雇主、工会和雇员必须充分地描述和评估女性工作和男性工作的各个方面，这样才能得出每个工作的总价值并且给予相应的薪酬回报。下面列出的是一些过去的例子：

- 雇主也许忽略了文字处理员所需要的手工技能，但却认可和重视机械修理工在工作当中使用的手工技能。
- 雇主也许没有看重护士扶起病人所用的劳力或是幼儿托管员抱起幼儿所用的劳力，但是却看重建筑工地上的工人或仓库管理员举起重物所用的劳力。
- 幼儿托管员看护幼儿所担负的责任也许没有受到重视，而对设备、财务或其他物质资源所担负的责任却受到重视并且得到回报。

职位也会导致对工作价值的错误认识。“经理”听上去比“行政助理”重要的多。但是，只有对工作进行评估后，才能更好地说明这两项工作所要求雇员担负的责任、拥有的技能、付出的努力以及工作环境是相似还是不同。

---

## 雇主如何实施薪酬公平？

对工作进行分类。工作种类由担负相似义务和责任的岗位组成，这些工作得到的报酬也相似。这些工作类别可以分成女性的、男性的和中性的。女性工作类别指的是至少有60%的岗位是由女性担任的工作，男性工作类别指的是至少有70%的岗位是由男性担任的工作。另外，在确定哪些工作属女性工作类别以及哪些工作属男性工作类别的时候，还应该考虑历史上对与工作相关的职责和性别之间的成见。

然后收集有关男性工作和女性工作的信息。工作比较系统利用所收集的信息，从法律规定的工作的以下四个方面来评估每个工作类别：技能、努力、责任和工作环境。一旦完成所有工作类别的评估，即可对女性工作和男性工作进行比较。

### 如果你是雇员，那么薪酬公平就是你的权利

*在进行薪酬公平比较的时候，雇主有三种方法可选：*

1. **工作对工作比较法**，把同一个机构中的女性工作类别与男性工作类别直接进行比较，从而决定二者是否具有相同的价值或是价值相当。*如果两个工作价值相当，则属女性工作类别的工作必须得到至少相同的薪酬。*
2. **比例价值比较法**是一种间接的比较方法，即把女性工作类别与同一个机构中的一组有代表性的男性工作类别进行比较（一般用于无法使用直接比较法时）。*当使用这种方法时，女性工作类别必须和与之相比较的有代表性的男性工作类别具有相同的价值薪酬比关系。*
3. **代入比较法**只适用于某些公营机构：他们无法使用工作对工作比较法或例比法来实现薪酬公平，他们在1993年7月1日就有雇员，得到了薪酬公平委员会审核员的决议。*这个方法允许一个机构把它的难以比较的女性工作类别与一组已经达到薪酬公平要求的女性工作类别进行比较，这组女性工作类别是从其他提供类似服务的公营机构中选出来的。*

---

## 雇主必须在什么时候达到薪酬公平要求？

根据法律规定，大多数雇主应该已完成薪酬公平程序，或者在建立薪酬系统时已把薪酬公平的要求考虑进去了。如果你认为他们并没有按照规定的要求去做，请与薪酬公平委员会联系。

---

如果雇主对我的工作没有做到薪酬公平，我该怎么办？

如果你已加入工会：

则工会必须与雇主就如何做到薪酬公平进行谈判。

如果你没有加入工会：

则雇主必须向你证明在你的工作场所已达到薪酬公平法案的要求。你可以从雇主那里要求得到有关薪酬公平的信息，你可以立即提出要求，也可以在将来任何时候提出要求。如果你认为在你的工作场所并没有达到薪酬公平法案的要求，则可以向委员会提出投诉。

---

达到了薪酬公平的要求以后该做什么？

法律要求你的雇主维护一个提供公平薪酬的薪酬体系，这样你所获得的薪酬公平将不会随着时间而消失。

---

如果我向委员会提出了投诉，我的雇主会知道吗？

如果你向委员会提出了投诉，你的雇主将不会得知你的姓名，也不会知道是你提出了投诉，除非你同意这样做。你也可以请代理人代表你向委员会提出投诉。一组员工可以一起提出投诉。

---

可以从哪里得到更多的信息或帮助？

我们会帮助你。我们可以通过电子邮件的形式回答你的问题，电子信箱是 [pecinfo@mol.gov.on.ca](mailto:pecinfo@mol.gov.on.ca)，或者通过电话，号码是(416) 314-1896，或者通过免费电话，号码是1-800-387-8813。我们还为你提供免费的出版物和研讨会，请通过电子邮箱 [pecseminars@mol.gov.on.ca](mailto:pecseminars@mol.gov.on.ca) 与我们联系，或访问我们的网站，地址是[www.gov.on.ca/lab/pec](http://www.gov.on.ca/lab/pec)

所有的交流信息都是保密的。

---

### 薪酬公平委员会

本宣传材料仅供参考，并不限制**审核员**或薪酬公平听证会所做的决定。  
确切的解释请参照**薪酬公平法案**。